

11 020220 v post. 1. 5. 1970



VSEM ČLANOM DELOVNE SKUPNOSTI PODJETJA  
ČESTITAMO ZA PRAZNIK DELA 1. MAJ

# NAŠE DELO

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI LIKO VRHNIKA

LETO V. ŠTEVILKA 9 APRIL 1970

## Kako smo izpolnjevali planske obveznost v I. 1969

Čeprav nekoliko pozno, pa vendar ni odveč, da si поблиže ogle- damo delovne rezultate, ki so bili doseženi v preteklem letu. Poslovanje je bilo dokaj uspešno, posebno, če podatke primerjamo z dosežki iz leta 1968.

Letni plan proizvodnje je podjetje izvršilo s 104,8 % ali poslovna enota Borovnica s 100,7 % in poslovna enota Verd s 111,6 %. Kakor povedo podatki, je Verd znatno presegel svoje zadolžitve, dočim jih je Borovnica komaj dosegla. Seveda ti rezultati niso bili doseženi brez težav. Že na začetku leta se je pojavilo pomanjkanje nekaterih materialov kot vezane plošče, lesonit, decimirani elementi zlasti zračno suhi les, hlo- dovina itd. To pomanjkanje je povzročilo, da določene ekonomske enote kot vratarna, mizarna, žage, niso dosegle mesečnih količin proizvodnje, ki jih je bilo treba kasneje nadoknaditi. Ob planu, ki je v glavnem zajel vse možnosti proizvodnje, pa je nadoknadenje sila težko. Žagarska proizvodnja je bila odvisna od redne dobave hlo- dov. Vendar se dobava ni vršila po željeni dinamiki. Kljub naporom nabavne službe. Glede na veliko povpraševanje po hlo- dovini, so postala gozdna gospodarstva taki poslovni partnerji, ki so diktirali tempo dobav in količin. Precej hlo- dov je iz našega področja odšlo v druga podjetja ali v izvoz in to boljše kvalitete. Posledica tega je bila, da nismo dobili količin, kot jih je bilo določenih s pogodbo, na žagah pa je bila zaradi tega slabša realizacija.

Znaten korak naprej je napr-avila mizarska delavnica poslovne enote Verd. Proizvodni plan je bil presežen kar za 138,3 %. Tak

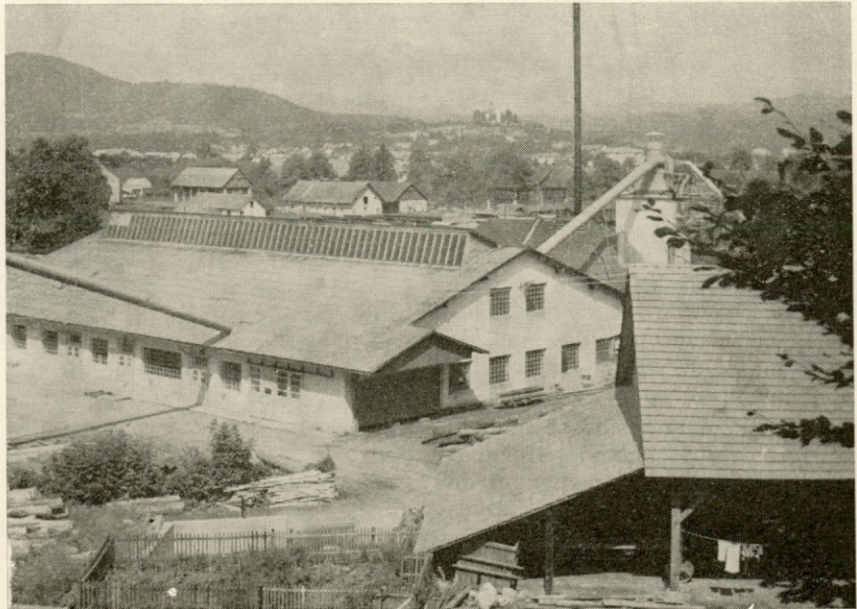
skok je omogočila preureditev de- lavnice in sprememba tehnologi- je, kar vse je bilo pripravljeno že na začetku leta.

Proizvodnjo parketa smo na za- četku leta zmanjšali, še več go- vorili smo celo o ukinitvi zaradi izredno nizkih prodajnih cen. Ko pa se je odprla možnost, smo ta- koj povečali prodajne cene in ta- ko zagotovili, da je bila proizvo- dnja vsaj v drugem polletju ren- tabilna.

Leto 1969 je minilo v znamenju dokaj visoke konjunktore. Ta se je pojavila na vseh področjih od investicijskih materialov, do bla- ga široke potrošnje. Zato lansko leto naših izdelkov ni bilo pre- več težko prodati, nekaterih iz- delkov celo nismo mogli dovolj izdelati, zaradi tega pa je bilo težje nakupiti dovoljnih količin

surovin in materialov. Taka gi- banja so vplivala tudi na cene. Lanskoletni porast cen je bil iz- reden. Ta je najprej zajel repro- materiale in surovine, tem pa je sledil porast cen končnim izdel- kom. Tudi v našem podjetju smo podražili vse izdelke za notranji trg in to celo večkrat. S pove- čanjem cen naših izdelkov smo v glavnem pokrivali večje stroške za materiale, zato povečane cene skoro niso imele vpliva na aku- mulativnost podjetja.

Konjunkturo potrjujejo tudi po- datki o doseženi prodaji v našem podjetju. Tako smo prodali žaga- nega lesa za 668 milijonov S din, vseh vrst vrat za dve milijardi 450 milijonov S din, parketa za 349 milijonov S din in mizarskih izdelkov za eno milijardo 450 mi- lijonov S din. Skupaj je znašala



Tovarna v Verdu



200005991

prodaja štiri milijarde 950 milijonov S din, od tega Borovnica tri milijarde 270 milijonov S din, Verd pa eno milijardo 780 milijonov S din. V primerjavi z letom 1968 je bil prodajni plan presežen za 28,5 %.

Tudi na področju izvoza smo dosegli pričakovane rezultate. Skupaj je bilo prodanega v izvoz izdelkov v vrednosti eno milijardo 710 milijonov S din ali 8 % preko plana. Dolarska vrednost izvoza pa znaša 1.380.000 dolarjev. Pravzaprav je plan izvoza rešila poslovna enota Verd, ki ga je preseгла za 27 %, dočim je PE Borovnica dosegla plan s komaj 89 %. Poleg težav, ki jih je imela Borovnica z materiali, so bile velike težave s prodajo izdelkov na evropskem trgu. Ne samo, da cene niso odgovarjale, tudi odpoklici so bili neredni in se niso gibali v okviru sklenjenih pogodb. Zato je bilo na začetku drugega polletja določeno, da se evropski trg opusti, sproščene kapacitete pa naj se zasedejo z izdelki za Ameriko. Ta odločitev je bila tudi realizirana, uvajanje novih izdelkov pa je imelo za posledico zmanjšanje proizvodnje.

Finance so bile kot eno najproblematičnejših vprašanj stalno na dnevnem redu. Obveznosti do naših upnikov smo komaj zmagovali. Pri tem so bili na prvem mestu dobavitelji surovin in kritičnih reprovmaterialov, ker bi nam sicer dobave ustavili. Situacija je še poslabšala dejstvo, da je večina kupcev zahtevala daljše plačilne roke, kot so bili sicer v veljavi t. j. od 8 na 60 do 90 dni, dočim so dobavitelji zahtevali plačilo v 30 dneh ali pa še krajših rokov. Z nekaterimi izterjevalnimi ukrepi smo dosegli, da nismo prišli v preveč kritično situacijo in je bilo mogoče tudi osebne dohodke redno izplačevati. Nekoliko se je stanje izboljšalo, ko smo dobili kredit za obratna sredstva, vendar pa so podražitve ta kredit že omrtvile, tako, da se sedaj nahajamo v enaki situaciji kot pred tem.

V lanskem letu smo se odločili za spremembo sistema obračunavanja amortizacije z namenom, da se na ta način zbere čimveč sredstev za obnavljanje postrojenja. Tako smo povečali amortizacijo kar za 190 % v primerjavi z letom 1968. Seveda se je zmanjšal čisti dohodek, vendar pa je bil

## Amandma XV. in naši samoupravni organi

V zvezi s ustavnim amandmajem XV. so nastale spremembe pri volitvah oziroma imenovanju organov upravljanja. Dosedanje ustavne norme o organizaciji samoupravljanja v podjetju, ki so ta vprašnja urejala enotno, so postale ovire za nadaljnji razvoj delavskih svetov. Sedanji stopnji razvoja samoupravljanja ne ustreza, da je struktura organov upravljanja normirana z ustavo v takšnem obsegu kot je bilo to doslej. Omogočiti je treba, da ta razmerja praviloma urejajo delovni ljudje v podjetju s statutom ali drugimi internimi akti.

Amandma XV. za spremembo ustave izhaja iz naslednjih stališč:

1. razširiti neposredno uresničevanje samoupravljanja in sicer v obliki združenega dela ali podjetja kot celote.

2. Delovni ljudje sami določajo vprašanja, o katerih odločajo neposredno sami in katera organi upravljanja. Ustava pa določa samo temeljne funkcije delavskega sveta;

3. Podjetja si sama prilagodijo organe upravljanja v skladu s specifičnostmi in potrebami svojega razvoja.

4. Organizacijskih oblik izvršilnih organov ne določa več ustava, temveč statut podjetja s tem, da je v ustavi določen samo temeljni položaj teh organov, ki so DS neposredno odgovorni ter jih zaradi tega DS sam voli in odpokliče oziroma imenuje in razrešuje dolžnosti.

Izhajajoč iz teh stališč, sedaj sami v podjetju

— določamo organe upravljanja

kljub temu večji za 31 % kot v letu 1968. Skupna akumulacija je znašala 409 milijonov S din ali 81 % več kot v letu 1968, ki je bila 226 milijonov. Pri tem pa je poprečje osebnih dohodkov poraslo za 11.000 din na zaposlenega ali 88.000 din. Ti skopi podatki nam povedo, da je bil posloven uspeh zelo dober in bi si najmanj takega želeli tudi v letošnjem letu.

Vlado Mejač

od DS podjetja, DS PE, do komisij teh organov,

- določamo področje dela in odgovornosti samoupravnim organom,
- določamo za kateri čas volimo organe upravljanja, kako volimo in odpokličemo oziroma razrešujemo.

Ker se amandma neposredno ne more uporabljati je bil v marcu preteklega leta sprejet zakon o prenehanju veljavnosti določb zveznih zakonov, s katerimi so urejena vprašanja, na katere se nanaša amandma XV. Posebej so navedene določbe temeljnega zakona o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah, ki nehalo veljati in sicer:

1. postopek za izdelavo volilnega imenika ni več določen;

2. mandatna doba članov samoupravnih organov ni več omejena;

3. ali se vsi ali polovica članov DS voli ob času volitev je prepuščeno delovni organizaciji;

4. zaporedna izvolitev članov DS ni omejena;

5. volitve UO so odvisne od tega, kako se odloči podjetje;

6. postopek za odpoklic nima več omejitvev;

7. ni določeno kdo volitve razpiše;

8. Obvestilo občini o izvedbi volitev ni potrebno poslati;

9. Število volišč ni več določeno niti število volilnih odborov;

10. volitve po volilnih enotah niso več obvezne;

11. postopek za sprejemanje kandidatne liste ni več določen;

12. postopek glasovanja in ugotavljanja izida volitev ni določen;

13. način volitev ob pripojitvi ali nadomestne volitve, niso določene.

Nekatere določbe, ki se nanašajo na imenovanje in razrešitev direktorja, preneha veljati in sicer:

1. štiri letni rok za imenovanje direktorja,

2. sestav komisije ni več omejen,

3. postopek za imenovanje direktorja je poenostavljen.

Za vsa ta določila, ki so nehala veljati, jih moramo prilagoditi pogojem in organizaciji v podjetju in uzakoniti v našem statutu.

Temeljne določbe volilnega sistema, ki ostanejo po tem zakonu še v veljavi so pa naslednje:

1. Vsak član podjetja ima pravico voliti in biti voljen v organu upravljanja. Osebi, ki je vpisana v volilni imenik, ne sme nihče vzeti pravice, da ne bi glasovala in ne preprečiti glasovanja.

2. Zajamčena je svoboda opredelitve glasovalcev in tajnost glasovanja. Volilec ne sme biti klican na odgovornost za glasovanje in tudi ni mogoče zahtevati od njega, naj pove, za koga je glasoval ali zakaj ni glasoval.

3. DS se voli za podjetje ali pa lahko tudi po enotah.

4. Člane DS se voli na podlagi enake volilne pravice s tajnim glasovanjem.

5. Za člana DS lahko kandidira vsaka oseba, ki ima volilno pravico v tem podjetju s tem, da za člana DS ne more kandidirati direktor;

6. Za volitve članov DS je potrebna kandidatna lista. To listo predlagajo zbori delovnih ljudi ali določeno število delavcev.

7. Kandidatna lista se vložijo pri volilni komisiji v potrditev in sicer najmanj osem dni pred volitvami;

8. Volitve izvedejo volilne komisije in volilni odbori.

Če izhajamo iz stališča XV. amandmaja, ki priporoča prilagoditev samoupravljanja razmeram, ki vladajo v podjetju, se je potrebno dotakniti zlasti sledečih vprašanj:

1. Specifičnosti, da ima podjetje v svojem sestavu več tovarn v različnih pravnih odnosih;

2. Katere samoupravne organe bomo volili?

— vprašanje UO ali ga bomo še imeli, kakšne pravice mu bomo dali, kakšno ime?

— o vprašanju DS ekonomskih enot, ali jih bomo odpravili ali ne?

— vprašanje DS PE — obseg pravic in odločanja?

3. Kako bomo volili vsako leto ali vsake dve ali tri leta in to za vse člane ali samo polovico?

4. Kdaj bomo razpisali volitve?

5. Kolikokrat je lahko izvoljen član DS; 2 krat, 3 krat, lahko tudi neomejeno.

6. Koliko bo članov v DS podjetja, DS PE, UO, komisijah?

7. Kje bodo volitve — po EE ali enotno za PE?

8. Ali bomo spreminjali pravice in dolžnosti DS podjetja, DS PE, UO in drugim organom?

9. Za koliko let naj se imenuje direktor?

10. Kakšen sestav naj bi imela komisija za razpis direktorja?

Gornja vprašanja moramo obravnavati ni pa potrebno jih spreminjati, če smatramo, da so prilagojena našim razmeram.

Komisija za vskladitev notranjih predpisov, ki jo je imenoval upravni odbor podjetja, je že pristopila k izdelavi tez za spremembo statuta podjetja, z glavnim namenom, prilagoditev samoupravljanja v smislu gornjih sprememb.

Ze pred izdajo tega časopisa so

te teze razdeljene med člane delovne skupnosti podjetja z namenom, da se z njimi seznanijo in prispevajo s svojimi predlogi ali pripombami in tako dajo svoj delež pri utrjevanju naše interne zakonodaje.

Spremembe, ki bodo nastopile v samoupravljanju v našem podjetju so že sedaj vplivale na delavski svet podjetja s tem, da je podaljšal mandat za eno leto vsem samoupravnim organom in bodo volitve v letu 1971 že po novih določilih.

Še enkrat se obračamo na vse člane delovne skupnosti, da sodelujejo pri ustvarjanju naše notranje zakonodaje in to tako, da prispevajo s svojimi predlogi na objavljene osnutke naših bodočih predpisov.

Miloš Rijavec

## Kako smo gospodarili v lanskem letu?

Na zadnjem zasedanju DS podjetja so nekateri člani postavili vprašanje, kako bodo ostali člani podjetja prišli do podatkov o delu podjetja v lanskem letu in o finančnem stanju.

No, do teh podatkov pri nas res ni težko priti, saj jih med letom občasno obravnavamo na vseh samoupravnih organih.

Brez številk stanja ne moremo obrazložiti, ravno tako ne, kakor v družini gospodinje ne morejo dopovedati možem, da številka v denarnici šestkrat zmanjka, pa je zato družinski proračun slab in neuravnovešen.

V podjetju se sredstva prav tako zbirajo, seštevajo, delijo in uporabljajo kakor v vsaki družini. Razlika je le v višini sredstev in v načinu, kako se prikazujejo. Naši ljudje na to često pozabljajo in najraje preslišijo opozorila o dobrem gospodarjenju, o čuvanju sredstev, o boljši kvaliteti dela, o disciplini in gledanju na gospodarstvo v podjetju drugače, kakor o svojem lastnem gospodarstvu. Doma so dobri gospodarji od podjetja pa pričakujejo čudežev in raznovrstno pomoč in olajšave.

Uvodoma sem povedal le svoje mnenje, predvsem zato, ker se kaj rado kaže delo strokovnih služb, se iščejo šestkrat njihove napa-

ke in spodrsrljaji, kakor da bi bilo pri drugih vse v najlepšem redu.

Spodrsrljaji so možni povsod. Manjši so lahko tam, kjer je delo istovrstno, večji pa tam, kjer je raznovrstno in na njega lahko vpliva več ljudi, ob primerni disciplini, pa je možno vse napake odpraviti.

Lansko leto je bilo za nas in sploh za lesno industrijo ugodno leto. Če gre prodaja dobro od rok pravimo, da je konjunktura. Praviloma se dosegajo v konjunkturi dobre cene. Na cene se tudi ne moremo žaliti, saj smo v izvozu pa tudi na domačem trgu dosegli primerni dobiček, tako, da smo lahko povečali OD napram letu 1968 in dosegli primerno akumulacijo. Svojevstvene hibe jugoslovanskega gospodarstva pa so v pomanjkanju denarja. Običajno je ob konjunkturi tudi denar. No pri nas je pa obratno. Če ni konjunktura je denar, če je konjunktura ni denarja.

Če ni denarja nastopijo velike težave. Dobavitelji zahtevajo da se jim plača v roku, dočim kupci, ki nimajo denarja ne plačujejo. Pri tem nastopa verižno dolgovanje, od katerega imajo dobiček le sodišča, ki nastopajo kot arbiter med dobavitelji in kupci. Stanje se letos nekoliko zboljšuje, bo pa po našem mnenju preteklo še pre-

je izgledalo naše poslovanje v lanskem letu in s kolikimi sredstvi smo gospodarili povedo sledeče številke primerjane z istimi podatki za leto dni poprej.

je torej odvisna od materiala in delavca, ki material obdeluje v izdelek. Delavec, ki dela za strojem in nima stikov s tržiščem ne more vedeti, kakšen izdelek gre

lahko povemo le s sledečimi številkami. Omenjamo le glavne in jih zopet primerjamo z istimi podatki iz leta 1968.

Ker same številke ne povedo ničesar jih moramo v kratkih besedah obrazložiti. Če hočemo vedeti podatke v starih dinarjih, moramo prikazanim številkam dodati še pet ničel (0).

V letu 1969 smo prodali več izdelkov za malo manj kakor 1 milijardo S din. Tak uspeh smo dosegli tako doma, kakor v izvozu. Že uvodoma naznačena konjunktura in nekoliko večje cene našim izdelkom so delno posledica takega povečanja prodaje. Če smo povečali prodajo je logično, da smo povečali tudi proizvodnjo. Z povečanjem proizvodnje smo povečali tudi materialne stroške, kajti iz nič ne bi ničesar napravili. Kakor v prodaji tako lahko tudi pri materialnih oziroma pri materialnih stroških govorimo o višjih cenah surovin in reprovromaterialov, ki so posledica podražitev v lanskem letu. Analize kažejo, da so cene materialom narasle bolj, kakor pa cene našim izdelkom. Namreč logično je, da lahko na domačem tržišču prevailimo večje cene dobavljenim artiklom na kupca. Domače tržišče se s takim nihanjem nekoliko uravnava. Težje je višje cene prevailiti na kupca v inozemstvu. Na inozemskem tržišču takih skokov cene ne poznajo, zato vedno naletimo na gluha ušesa tam, kjer hočemo za naše izdelke dvigniti cene. Nedavni obisk direktorja v Ameriki je pokazal, da so Amerikanci zadovoljni z kvaliteto naših izdelkov, niso pa zadovoljni z našimi novimi cenami. Ker pri njih cene ne naraščajo tako kakor

Kakor je razvidno iz prikazanih številki smo najbolj povečali obratna sredstva. Največ s kreditom, ki smo ga dobili od Sklada obveznih rezerv republike za dobo treh let v znesku 2.500 N din, razlika pa v obliki kratkoročnih kreditov, ki jih moramo sproti vračati. Najmanj smo povečali lastna sredstva, le za 3.9 milijone S din s koncem 1969 leta, višja, kakor so bila koncem leta 1968. To je posledica vlaganja lastnih sredstev v osnovna sredstva t. j. za nabavo strojev. Za nakup teh smo v lanskem letu potrošili 202 milijona S din. Povečali so se tudi krediti za osnovna sredstva, pri katerih so sodelovali podjetje Slovenija les, firma Wening iz Nemčije in tovarna avtomobilov FAP. Sredstva rezervnega sklada so se povečala za 19.4 milijone S din. To povečanje je obvezno, čim se povečajo razpoložljiva obratna sredstva. Povečali smo tudi sklad skupne porabe za 55.3 milj. S din, razen kreditov, ki jih dajejo banke se vsa druga sredstva povečujejo iz ustvarjenega dobička. Izjema je le sklad skupne porabe, ki se povečuje tudi iz stanovanjskega prispevka.

Najbolj interesantni podatki so seveda, tisti, ki povedo koliko svojih izdelkov smo prodali in koliko je v tej prodaji živega dela t. j. osebnih dohodkov in koliko drugih stroškov. Ti podatki so v tržnem gospodarstvu zelo važni. Ker le na ta način vemo ali trg prenese ceno naših izdelkov ali ne. Prodajati ne moremo le za lastno ceno, t. j. ceno s katero pokrivamo le stroške in osebne dohodke, pri prodaji moramo tudi nekaj zaslužiti. Ta zaslužek imenujemo dobiček.

Naše tržišče je že precej zahtevno, zato ne gre v prodajo blago, ki ni kvalitetno. Prodaja

v prodaji in kakšen ne. Skratka ne ve kaj želi kupec. Za to pa poskrbijo komercialisti, ki vedo kaj bodo lahko prodali. Njihova naloga je, da želje tržišča prenesejo na tehnike in inženirje, da ti izdelki obdelajo in delavcu za strojem pokažejo kako naj izdelek tehnično izdela. Vsa zadeva torej ni tako enostavna, zato mora pri izdelku sodelovati vrsta ljudi, ki so v ciklusu proizvodnje povezani med seboj. Vsak član te verige je važen, zato se mora izpad enega člana takoj nadomestiti z drugim.

Z disciplino, z večjim zalaganjem, z prihranki na materialu in s sposobnimi kadri pa lahko dosežemo, da ciklus v proizvodnji teče nemoteno in brezhibno. Če dosežemo s tem boljše rezultate v proizvodnji in v prodaji, pravimo, da je zaslužek oziroma dobiček večji. Ob takem sodelovanju in z doseganjem večjega dobička je podjetje bolj sposobno za dvig osebnih dohodkov in ustvaritev večjih skladov.

Če se v podjetju dela tako, kakor smo navedli pravimo, da se dobro gospodariti. Kako smo gospodarili v preteklem letu, pa

	V 000 N din		
	1968	Stanje 31. 12. 1969	Razlika
Osnovna sredstva	15.817	17.942	2.025
Obratna sredstva	6.037	6.076	39
Kreditni za osnovna sredstva	1.916	2.348	432
Kreditni za obratna sredstva	12.421	15.682	3.261
Rezervni sklad	1.216	1.410	194
Sklad skupne porabe	1.417	1.970	553

	V 000 N din		
	1968	1969	Razlika
1. Prodaja	56.107	66.081	9.974
2. Porabljeni materiali	31.211	35.920	4.709
3. Amortizacija	704	2.044	1.340
4. Drugi materialni stroški	2.150	2.165	15
5. Obresti od kreditov	998	1.008	10
6. Obresti od poslov. sklada	620	625	5
7. Drugi prispevki	1.239	1.276	37
8. Stroški skupaj	36.922	43.038	6.116
9. Osebnih dohodki	12.271	12.195	(76)
10. Dobiček	1.563	2.047	784
11. Stopnja dobička	2.79	3.10	0.31
12. Izplačani OD bruto	10.948	11.904	956
13. Izplačani OD neto	7.255	8.015	760
14. Število delavcev	733	776	3
15. Poprečni OD na delavca	774	882	108

cej časa, da se normalizira. Kako pri nas, nočejo o povišanju nič slišati. Povedali so nam, da bodo še kupovali naše izdelke, vendar po cenah, ki vladajo pri njih.

Če se dvignejo cene surovinam, se dvignejo tudi repromaterialom, če pa tem, se morajo dvigniti tudi vsi prispevki in če se vse draži se morajo dvigniti tudi osebni dohodki. Ker se vse podraži, stol pa ostane le stol ne pa gugalnik, potrebujeta tako delavec, kakor podjetje več denarja za isti artikel. Ker smo v socializmu, moramo skrbeti za našega delovnega človeka s tem, da mu dvigamo plačo. Plačo dobi delavec vsaki mesec zato ne občuti toliko razlike v cenah kakor podjetje, ki ima material in surovine na zalogah po več mesecev. Šele ko se material obdela v izdelek tega pa prodaja in se zanj dobi denar, takrat šele dobi podjetje nazaj vso razliko cene, ki jo je moralo dati, takrat ko je material nabavilo.

Od tod izvira pomanjkanje obratnih sredstev in od tod izvirajo vse naše težave, ki jih stalno in na vsakem sestanku ponavljamo.

Ko smo delali analizo podražitev surovin in materiala za Sekretariat za zunanjo trgovino smo prišli do poraznih rezultatov. Samo jelova hlodovina se je od leta 1968 do konca 1969 podražila za 60 %, bukova za 40 %, repromateriali za 25 %. Za kritje teh podražitev je moralo podjetje najeti pri banki kratkoročne kredite v višini 300 milj. S din in za njih letno plačuje 25.5 milj starih dinarjev obresti.

Nove obresti dražijo naše izdelke in če kupec te stroške ne prizna se znižuje dobiček. Posledica tega je manjša vrednost točke in manjši skladi.

Vse navedene probleme občuti in rešuje velik krog strokovnih služb, kajti tako inženir v proizvodnji ali nabavljatelj materiala morata za njih vedeti in se v načrtovanju svojega dela po njih ravnati. Namreč inženir mora vedeti kakšen in koliko drag material lahko še uporabi pri načrtovanju izdelka, da ne bo izgube, nabavljatelj pa mora stremeti da nabavi material iste kvalitete toda po nižji ceni.

Za lažje razumevanje sem s tem podal dva tipična primera, seveda pa je zadeva bolj zamotana, ker v vsem ciklusu dela podjetja sodeluje več služb in ljudi.

Zaradi že podanih dejstev je zelo težko povedati, kako smo gospodarili. Zaradi vpliva cen, konkurence, opremljenosti in produktivnosti dela, je tako oceno tudi težko dati. Mislim, da smo gospodarili še kar zadovoljivo, lahko pa bi še bolje.

Ne bo odveč, če na koncu članka povem še tole misel. Naši mladi strokovnjaki, tehniki in inže-

nirji so vse preveč zaprti vase, ali nimajo pravega poleta ali pa se bojijo, koga? Zavedati se morajo, da so vsi naši upi uprti v njih in da od njih pričakujemo večjih in boljših rezultatov podjetja.

Če bo tako, kakor želimo, tudi večji osebni dohodki ne bodo izostali.

Alojz Sivka

## Proizvodnja v letu 1970 v PE Borovnica

Poslovno leto 1970 se je pričelo z vrsto težav. Tako je v mesecu januarju padla proizvodnja na žagi globoko pod planirano. Padec proizvodnje je bil povzročen z manjkom hlodovine, kakor tudi s tem, da se je prav v tem mesecu vršila montaža polnojarmerika Esterer tako, da je žaga obratovala le z enim polnojarmerikom. V naslednjem mesecu so bile te ovire odstranjene, torej dani pogoji za doseg in preseg plana, je pa nastal nov problem v pomanjkanju delovne sile. Vsi naši napor, da bi to rešili so bili zaman. Torej problem ostaja nerešen, vendar bo potrebno novo iskanje. V letošnjem letu ne moremo niti si ne smemo privoščiti, da ta ali drug oddelek ne dosega svojih planskih zadolžitve, temveč moramo strmeti, da bo proizvodnja čim večja in s tem manjši proizvodni stroški ter večji dohodek.

Kakor žaga je tudi mizarna že v začetku leta naletela na težave. Ti problemi se sicer niso odrazili v nedoseganju plana vendar smatramo, da bi lahko napravila mizarna v istem obdobju 15—20 % večjo realizacijo kot jo je napravila. V čem je problem? Naša nova PE Slavonska Požega se ni pridrževala dogovora in nam je dobavljala decimrane elemente z visokim procentom vlage. Le dejstvu, da smo v zadnjem letu z investicijskim vlaganjem v nove sušilne komore podvojili število komor moramo pripisati zaslugo, da je kljub tej težavi plan v mizarni izpolnjen 100 %. Smatramo, da je ta problem v mizarski delavnici najaktualnejši in nam mora biti v bodočem delu šola, da v naprej ne smemo dopustiti, da bi se to kdajkoli ponovilo.

Tudi v EE vratarna ni šlo brez težav. Pričeli so se z pomanjkanjem vezanih plošč, ko pa se je ta problem rešil je nastala stiska s skladiščnim prostorom. Poleg tega pa je ta oddelek spremljalo že dalj časa pomanjkanje kvalificiranih mizarjev.

Kljub dobremu uspehu v prvih dveh mesecih smatramo, da bi le ta bil lahko večji, če bi se vsi prikazani in neprikazani problemi hitreje reševali.

Da bomo dosegli ugodne finančne rezultate tako delovna organizacija kot posamezni člani kolektiva moramo stremeti za tem, da bo proizvodnja presegala svoje s planom postavljene zadolžitve, da bodo vse službe delovale in stremele k temu cilju in ne nazadnje tudi posamezni člani kolektiva, da bodo svoj delovni čas čim racionalnejše izkoristili pri tem pa skrbeli za kvalitativno in kvantitativno izkoriščanje materialov. Le tako široka skupna akcija vseh udeleženi v procesu proizvodnje bo rodila zaželjene rezultate v zadovoljstvo podjetja in članov kolektiva.

Jože Koprivec, dipl. inž.

### DOBRA MISEL

Le tisti delavec opravlja učinkovito svoje delo, ki uporablja vse svoje sposobnosti v pogojih, ki mu omogočajo, da razvije svojo sposobnost.

Zato je nujno, da ima na eni strani vse sposobnosti za delo, na drugi strani pa, da ima voljo izkoriščati jih.

## Poslovanje obrata v Slavonski Požegi

Enoletna prisilna uprava v letu 1968 ni dala željenih rezultatov, zato je bilo več variant za rešitev tega obrata iz težav, vse pa na bazi integracije. Glede na to, da so bile ponudbe slavonskih podjetij, ki so bila pripravljena prevzeti obrat z vsemi obvezami za podjetje »LIPA« in pa občino nesprejmljive, je bil glavni kandidat »LIKO« Vrhnika. Sporno področje vseh kandidatov v odnosu na zahteve »LIPE« je bilo v tehnično kadrovskih rešitvah in pa težnjah pri izdelavi perspektivnega razvoja.

Naša ponudba je bila sprejemljiva za »LIPO« in občino in tako je prišlo do odhoda prve ekipe na delo v Slavonsko Požego. Sedaj je ravno leto dni od te, za tiste čase težke odločitve.

Prvi vtisi so bili bolj usmerjeni v obupanju kot pa v neke realne možnosti za rešitvami. Naj poizkusim v nekaj besedah opisati situacijo; majhna proizvodnja, neekonomično in nerentabilno poslovanje, slaba organizacija, neodgovornost vodilnega kadra, ki pa ni imel pravega vrha, razvajenost proizvodnih delavcev, nedisciplinarnost v celoti, nepoučenost, slabi delovni pogoji, nobenih iniciativ za pot na bolje, skratka čakanje na nekoga, ki se naj spusti v jedro problemov proizvodno-tehničnega, kadrovskega in perspektivnega vprašanja z vsemi obvezami, ki so jih napravili s svojim ne najbolj odgovornim delom predhodniki.

Obsegu proizvodnje, stroškom, vplivu vrednosti proizvodnje se ni dalo veliko pozornosti, ravno tako tudi ne kvaliteti izdelkov, izkoristku hlodovine žaganega lesa, friz v proizvodnji parketa, zmanjševanju škarta, manipulaciji...

Prve akcije so bile preduzete na ustvarjanju pogojev za povečanje proizvodnje. Rezultati so bili uspešni, sčasoma so se urejevale vse ekonomske enote, povečal se je obseg proizvodnje, finančni obračuni so se spreminjali z izgube v dobiček. Miselnost večine je bila pozitivna v smislu napredka na vseh področjih, kolektiv je delal v enem ritmu z rezultati so se pokazala zadovoljstva,

kar je še bolj povečalo delovni elan zaposlenih. Z vsemi seveda ni bilo brez težav. Prišlo je do večjih kadrovskih sprememb, do česar je moralo priti zaradi že prej naštetih pomanjkljivosti. Morda je kdo doživel manjšo krivico, kar je danes lažje ocenjevati kot pa je bilo odločati v takratni situaciji. Osnovno zavzeto stališče je bilo za obstoj podjetja z vsemi obvezami, pri čemer naj se posamezniki podredijo odločitvam katere omogočajo obstoj.

Težko se je odločiti za številčne podatke za to poročilo iz zaključnega računa za leto 1969. Skupni dohodek se je povečal za 60% v odnosu na predhodno leto pri čemer bi podal še primerjavo, da je bila vrednost prodaje v letošnjem januarju skoraj tolikšna kot v letu 1969 za prve štiri mesece. Torej prodaja v začetku leta 1969 je bila minimalna zaradi daleč minimalnih zalog surovin in izdelkov, katere je komerciala prodala v letu 1968, da je ublažila situacijo. Tako je bilo najprej treba ustvariti zaloge in šele potem je prodaja krenila na boljše pot. To se je zgodilo šele v mesecu avgustu—septembru in naprej do konca leta 1969. Stopnja dohodka se je dvignila iz -15,46% v letu 1968 na +0,21% v letu 1969, pri čemer smo morali pokrivati po našem prihodu ust-

varjeno izgubo v začetku l. 1969 v višini 890.000 din.

Število zaposlenih se je zmanjšalo iz 473 na 432, produktivnost je narasla za 37%, osebni dohodi so se povečali iz 80 na 105%. Žaga je razžagala hlodovine več za 41% od predhodnega leta, decimirnica tudi 41%, parketarna pa 61%.

Na tehnološkem področju bi omenili samo izgradnjo decimirnice pri stari žagi na površini ca 1.100 m<sup>2</sup> s kapaciteto 860 m<sup>3</sup> elementov mesečno. V decimirnici se predeluje slabša kvaliteta žaganega lesa ali nekomercialno robo v obrobjen les, elemente in frize za interno ter potrebe obrata Verd in Borovnice. Ko bo dosežena potrebna produktivnost in kontinuiteta v tehnološkem postopku bo možno doseči vse tehnološke in ekonomske prednosti predvidene na projektu. Omenim naj samo vsklajenost kapacitet, povečanje izkoristka in produktivnost, zmanjšanje optimalnosti zaloga.

Težave so bile v zvezi z likvidacijo, anuitete iz leta 1969 so bile prolongirane kar pa ne bo možno v letu 1970, zato predstavlja to za letošnje leto veliko obvezo. Izgledi mislim, da so lepi, saj so bili doseženi zadovoljivi rezultati po prihodu »LIKO« Vrhnika v Slavonsko Požego, z normalizacijo proizvodnje v decimirnici pa se mora še povečati stopnja dohodka druge polovice leta 1969. Ciril Mrak, dipl. inž.

## Kakšni so izgledi za gospodarjenje v podjetju za to leto?

Kupni pogoji v svetu so v stalnem gibanju. Na njihov porast ali padec pa lahko vpliva množica faktorjev. Kadar gre za tuje tržišče, smo seveda brez možnosti vpliva na tržne pogoje na takem področju in se jim moramo ponavadi prilagoditi. Tako smo v obdobju preteklega leta imeli priložnost opaziti precejšnjo stopnjo konjunkturalne, ki smo jo do neke meje tudi izkoristili, saj smo imeli naročil v glavnem vse mesece več, kot smo jih bili v stanju realizirati.

Če govorimo o izvozu, moramo ugotoviti, da je konjunktura za leto 1970 za kolonialno pohišstvo v

padcu, vendar moramo takoj postaviti, da ni vzrok v slabši prodaji samo zaradi slabših pogojev, temveč predvsem zaradi prekomernega dviga cen surovinam na domačem tržišču. Na zapadnem področju porastejo cene letno za 2—5% in bi bilo normalno, da za isti odstotek porastejo tudi cene našim izdelkom. Cene surovinam so se v preteklem obdobju dvignile za preko 30%. — Če upoštevamo, da je v naših izdelkih približno 50% vrednosti vgrajenih surovin, je jasno, da bi se cene izdelkom morale dvigniti za okrog 15%. če ne upoštevamo zahteve po delnem dvigu oseb-

nih dohodkov. Takih cen pa zapadni trg seveda ne prizna. Nekoliko je padla tudi kupna moč prebivalcev, zaradi poostrene politike kreditiranja in nekoliko višjih davkov. Tako je za obdobje 1970 nastopilo istočasno dvoje težav: manjše povpraševanje znatno povišanje cene za enak izdelek. Kot tretji faktor, poslabšanje situacije prodaje pohištva v izvoz pa je ponoven pojav japonskih izdelkov na ameriškem tržišču po cenah, ki so nižje od naših. Kar pa se tiče samega izvoza kosovnega pohištva iz Jugoslavije, ne smemo pozabiti, da se kapacitete jugoslovanskih proizvajalcev stalno večajo, kar ustvarja povečano ponudbo in kar lahko povzroča v nekonjunktornih obdobjih zbijanje cen, predvsem, ker naše poslovanje ni vedno povsem korektno.

Moram pa dodati, da smo kljub opisani situaciji uspeli dvigniti cene kosovnemu pohištvu za ca 7%, kar je nad stopnjo inflacije ameriškega trga, zato lahko smatramo to kot uspeh. Da bi pa lahko pokrili z novimi cenami celotno povišanje domačih cen, je izključeno. To razliko bomo morali iskati drugje. V teku so močna prizadevanja preko Združenja, da se proizvajalcem, izvoznikom izdelkov lesne industrije z ozirom na nastalo situacijo, poviša premija za izvoz na konvertabilna področja. Trenutno dobimo izvozno premijo v višini 17% od vrednosti izvoženega blaga. Uspeh prizadevanj za dvig premije je trenutno še nejasen. Uspeli pa smo doseči povišanje premij za 2%, vendar na generalni izvoz, ne samo za lesne izdelke. Dodatna olajšava je znižanje obresti na poslovni sklad za 1,6%. Vse te olajšave pa so znatno prenzike, da bi pokrile razlike vrednosti zaradi močnega porasta cen surovinam doma. Razliko bomo morali iskati pod domačo streho ali pa dovoliti, da bo izvoz negativen, dokler se stanje na trgu spet ne normalizira.

Proizvodnja vrat je tekoča, na trgu smo poznani, in ne bi bilo težav s prodajo pod normalnimi pogoji. Vendar je tudi na tem področju nastala nenormalna podražitev surovin in polizdelkov. Če ne obravnavamo cen žaganega lesa, ki je vsem boljše znan in se ustavimo samo pri cenah vezanih

plošč ugotovimo, da so cene porasle od januarja 1969 od 185.000 S din za 1 m<sup>3</sup> do 15/2-1970 na 297.000 za 1 m<sup>3</sup>, kar znaša 161%. Naknadno smo uspeli znižati zahtevano ceno na 285.000 din/m<sup>3</sup> pod pogojem, da naročimo letno količino vnaprej. Jasno je, da takih cen ne moremo v celoti vkalkulirati v prodajno ceno vrat in bomo morali tudi tu iskati pocenitve v novih materialih, boljši organizaciji, večanju proizvodnje itd.

Frize, kot osnovna surovina za proizvodnjo parketa, so svoje cene povišale v enem letu od povprečno 43.500 S din/m<sup>3</sup> na 67.500 S din/m<sup>3</sup>, kar znaša dvig za ca 55%. S temi cenami smo se onemogočili na italijanskem trgu v celoti, na domačem tržišču pa smo prisiljeni večkrat letno spremenjati cene, kar ni najbolj vzpodbudno, vendar je vsak drug način nemogoč.

## Kaj bomo razstavljali v Zagrebu?

Kakor vsako leto, smo se tudi letos odločili, da naše proizvode razstavljamo na Zagrebškem velesejmu, ki bo od 18.—26. aprila 1970.

Na razstavi naj bi pokazali predvsem novosti v naši proizvodnji. Kompletna garažna in vhodna vrata iz PE Verd, nadalje vzorce raznih parketov (mozaik), kompletna finalizirana vrata proizvodnje PE Borovnica, furnirana vratna krila ter vratna krila obložena z raznimi lesomini. Poleg

Izgledi so torej nekoliko slabši, kot smo jih bili navajeni doslej, vendar prodaja zato ni v takem zaostanku, kot bi sklepali iz navedenih podatkov, saj so skladišča le malo bolj polna kot so bila prejšnja leta v istem obdobju. Vsekakor bo potrebno vložiti precej več truda, da bomo našo povečano proizvodnjo uspeli plasirati na dokaj napolnjeno tržišče. Situacija bo zahtevala veliko elastičnost celotnega vodilnega kadra, od proizvodnje pa večjo fleksibilnost, na splošno pa večjo odločnost pri sprejemanju sklepov, ki vplivajo na enotno akcijo, vsklajeno trenutnim potrebam trga in možnosti proizvodnje.

Napovedi za drugo polletje so nekoliko optimističnejše in lahko upamo, da se bo stanje do konca leta popravilo vsaj v primerjavi s trenutnim stanjem.

Polde Dobnik

tega bomo razstavljali tudi kompletno garnituro — miza s štiriimi stoli, katera bi bila zanimiva za naše potrošnike, prav tako pa tudi za proizvodnjo ter za prodajo na domačem trgu, posebno zaradi tega, ker že obstojajo elementi za tovrstno proizvodnjo. Poleg naših proizvodov bomo v sporazumu z »KLI« Logatec razstavljali tudi del logaške proizvodnje s tem, da bomo razstavili ena balkonska vrata ter eno enodelno okno.



Razstavni paviljon

Razpored vseh navedenih eksponatov se pripravlja v naši razvojni službi, kateri zajema tudi izdelavo panojev, reklamnih napisnih tabel, razsvetljavo ter druge elemente za postavitve paviljona.

Razstava sodi v vrsto ekonomske propagande, ki si utira pot v gospodarske organizacije, tako da je reklamiranje proizvodov običajna pot od direktnih proizvajalcev do potrošnika. Ta način plasmaja pa je seveda povezan s stroški, ki so nujni, glede na reklamo oglašanja v dnevnem časopisju, revijah, po RTV, stroški za prospekte, kataloge in drugo.

Prav gotovo to ni nič novega, saj nam je znano iz komercialne

literature, da npr. neko podjetje v Angliji vloži 40 % začetne glavnice v reklamne namene že pred nameravnim pričetkom proizvodnje gotovega proizvoda, ostalih 60 % pa vloži v samo proizvodnjo.

Kot je že uvodoma rečeno, je taka propaganda nujna, glede na vse večij obseg industrijske proizvodnje ter glede na vse večjo konkurenco na tržišču. Iz teh vzrokov smo se tudi mi odločili za tovrstno propagando, katera bo verjetno dovolj učinkovita, da bomo prek nje prodali oziroma plasirali vso našo proizvodnjo in to v pravem času in po konkurenčnih cenah.

Ivan Pavlovčič

Delitev in nagrajevanje. V tem pogledu je bil v letu 1969 narejen korak naprej v tem, da je bila izdelana analitična ocena delovnih mest za celo podjetje; izvzemši »LIPO« Slavovska Požega. Vsi vemo, da so življenjski stroški iz leta v leto večji, zato se moramo truditi, da bomo v podjetju vsem delavcem zagotovili tako materialno osnovo, da bodo z njo zadovoljni. No, analitična ocena delovnih mest je dasegla svoj namen s tem, da je analizirala in uredila nesorazmerja v proizvodnji. Ni ji pa popolnoma uspelo urediti nagrajevanja administrativnega in strokovnega kadra. Saj je za ta delovna mesta težko najti objektivna merila za realno oceno. O tem bomo morali še razpravljati.

Kadrovska politika je tisto področje, ki najbolj neposredno vpliva na medsebojne odnose članov kolektiva. Načrtovanje kadrovske politike in njeno izvajanje je dolgoročen proces in prav zato je vloga planiranja in programiranja na tem področju toliko bolj pomembna.

Pridobitev strokovnjakov je v tesni zvezi z ustreznim nagrajevanjem, to pa nemalokrat povzroča težave, saj se nekaterih profilov strokovnjakov sploh ne da pridobiti, kot npr. pravnika, ekonomistov itd.

Nizki osebni dohodki v podjetju so tudi nemalokrat vzrok pomanjkanja močnejše moške delovne sile za težja fizična dela, ki jo v sedanji organizaciji dela še potrebujemo. Čuti se tudi pomanjkanje KV mizarjev, zato bomo morali pri tem profilu kvalifikacije iskati možnosti izobraževanja doma iz vrst pridnih in sposobnih delavcev.

Ko ocenjujemo delo organizacije ZK, ne moremo mimo aktivnosti mladih. Menim, da bi morali veliko bolj upoštevati prisotnost mladih v našem delovnem kolektivu, prisluhniti njihovim problemom in jim dati tisto mesto, ki jim v današnji družbi pripada.

Anton Vrvišar

## Pregled dela zveze komunistov in naloge v prihodnjem obdobju

Za preteklo obdobje dela zveze komunistov je predvsem značilno to, da v svoji organizacijski shemi, kjer je bilo njeno delovanje razdrobljeno na PE, ni mogla pravilno zaživeti in dati od sebe vsaj en del tistega, kar naša družba od nje pričakuje, kot pomembnega dejavnika v našem družbeno političnem samoupravnem sistemu. Zato je prišlo na iniciativo OKZK do združitve aktivov iz posameznih PE v enotno OOKZK »LIKOK« Vrhnika.

Ustanovna konferenca je bila 30. 10. 1969. Na konferenci smo kritično ocenili dosedanje delo komunistov, izvolili nov sekretariat in si postavili načrt za svoje delo v letu 1970. Pri postavljanju naših nalog nam je bil v oporo in osnovno vodilo vrsta dokumentov od lanskega IX. kongresa. Dal nam je dovolj spodbud za rešitev vrste vprašanj, prav tako sklepi zasedanja republiške konference ZKS.

Med najbolj pereče probleme v našem podjetju vsekakor lahko štejemo izdelavo razvojnega programa podjetja kot celote. ZK pri tem ne more stati ob strani temveč podpira vse napredne težnje, tako skupin in posameznikov, ki bodo pripomogle k razčiščavanju posameznih odprtih vprašanj v korist podjetja in naše družbene skupnosti. Pri tem se zavzema za izdelavo srednjeročnega plana razvoja za celo podjetje. Zato bi

se moralo čimprej pristopiti k izdelavi elaboratov. Po našem mnenju je izdelava takih elaboratov timsko delo in bi naj zato bil nosilec naloge izdelave elaboratov razvojni sektor.

V podjetju je potrebno več delati na veliko — serijski proizvodnji, saj je le-ta osnova za znižanje visokih režijskih stroškov, kakor tudi za konkurenčno sposobnost na domačem in inozemskem tržišču. V zvezi s tem je potrebno obstoječo proizvodnjo uvajati nove materiale, ki so cenejši. Ne smemo se sprijazniti z mnenjem posameznikov, da je rešimo povečanje proizvodnje nemogoče zaradi pomanjkanja surovine, zaradi problema prodaje, zaradi iztrošenih strojev itd. Tako mišljenje ni umestno zlasti v začetku leta 1970, ker se že čuti na posameznih tržiščih naraščanje cen repromaterialom in investicijski opremi, kar draži naše izdelke in zmanjšuje konkurenčno sposobnost na ameriškem in zapadno evropskem tržišču. Zato je misliti na cenejše materiale z istim funkcionalnim namenom, s poenostavljenimi konstrukcijami (pri vratih) z novo tehnologijo površinske obdelave itd.

Sledeča noviteta za katero se komunisti odločno zavzemamo in podpiramo njeno vpeljavo, je metoda direktnega spremljanja stroškov proizvodnje ali metoda direct casting.

Člane delovne skupnosti podjetja vabimo k sodelovanju s članki. Vsaka tipkana stran prispevka je honorirana z 10.— din.

Objavljamo tudi prispela vprašanja in odgovore.



## Problematika proizvodnje v letu 1970

Pokazatelji poslovanja kot so: cene surovin, repromaterialov, prodajne cene na domačem, a posebno še na tujem tržišču — kažejo padec stopnje akumulacije oziroma dohodka in to na mejo rentabilnosti. Vemo pa, da pri taki stopnji ne ostane nič za reprodukcijo oziroma za obnavljanje obrata ampak pričakujemo lahko samo nazadovanje. Pri tem se moramo še zavedati, da so osebni dohodki pod republiškim poprečju lesne industrije.

Če hočemo poslovanje izboljšati se moramo vsi člani kolektiva zavedati, da so in bodo tržni pogoji v letošnjem letu zelo težki. Zato mora vsak član kolektiva opravljati svoje delo ažurno, dosledno in kvalitetno.

Izkoriščanje surovine je odvisno od kvalitete in količinskega prevzema pri nabavi in na obratu, od vskladiščenja surovine, ter od faz izdelave v proizvodnji. Torej so odgovorni za pravilno izkoriščanje vsi strokovni delavci v proizvodnji, nabavna služba ter vsi delavci, ki obdelujejo les ali uporabljajo material.

Odstotek odpadkov in izkoriščanje surovine nam jasno kaže, da se delavci na svojih delovnih mestih ne zavedajo oziroma nimajo pred očmi, koliko stane element, ki ga pokvari ali nekvalitetno izdelajo. Gledajo samo, da dosežejo količinsko normo in s tem zaslužek. Toda ta zaslužek nas samo zaslepi, kajti pozabljamo, na dohodek in na vrednost točke.

Če predpostavljamo, da se je v lanskem letu presehalo normative na račun kvalitete za 5 %, potem lahko trdimo, da bi bila vrednost točke v zameno sigurno 10 %. Iz tega sledi, da bomo dosegli boljše plače z bolj kvalitetno izdelavo.

Čas na enoto proizvoda in režija oziroma vrednost tega je tudi eden od pglavitnih faktorjev, ki vplivajo na večjo ali manjšo lastno ceno. Pa se vprašajmo vsi člani kolektiva če racionalno izkoriščamo ves čas, ki ga prebijemo na delu. Če bi to upoštevali bi se verjetno proizvodnja povečala tudi do 5 %, kar pa v končnem rezultatu predstavlja veliko. Da bo-

mo to dosegli moramo ukrepati sledeče:

Pregledati je funkcionalnost in delavnost služb. Z dosedanjo pomočjo teh služb v proizvodnji ne moremo biti zadovoljni ampak ravno nasprotno. Razvojni oddelek in komisije se ukvarjajo z razvojem podjetja že najmanj eno leto, pa smo še na istem kot smo bili. Gradimo in nabavljamo stroje brez ekonomske utemeljitve in dokumentacije. Delajo se laboratoriji, ki ostanejo samo na papirju. Nekateri investicije se vlečejo po nekaj mesecev in bi bile lahko gotove v enem ali dveh mesecih. Lahko rečemo, da za one investicije, ki jih realiziramo nimamo obdelane, za one druge pa imamo dokumentacijo v predalu. Za površinske materiale delamo analize, nazadnje pa le nevedo, katere bi uporabljali. Operativne plane za proizvodnjo bi morali dobivati dva ali vsaj en mesec prej, pa jih večkrat dobimo v tistem mesecu kot je proizvodnja. Zato se mora proizvodnja sama ukvarjati z programom proizvodnje. Operativni plani prihajajo nepopolni in se proizvodnji.

večkrat srpeminjajo že v sami S tehnološkimi rešitvami se ubada sama proizvodnja.

Evidenco nad zalogami žanega lesa nimamo urejeno, zaradi česar pride večkrat do zastoja. Rečeno je bilo, da bo Slavonska Požega imela zaloge suhega žaganega lesa, toda po enem letu se ugotavlja, da teh sploh ni ali pa da dobivamo sveže. Vse to povzroča velike zastoje v proizvodnji, ki pa se jih kakor kaže službe ne zavedajo.

Nabavna služba, kot smo že omenili, povzroča tudi velike zastoje. Nekateri materiali so naročeni tudi po več mesecev, včasih je to opravičljivo, največkrat pa ne. Primeri so tudi ko primanjkuje surovine — hlodov ali žaganega lesa, zato delavci niso polno zaposleni in proizvodnja pada, ter z njo izguba.

Pri podjetju imamo veliko izrednih stroškov in obresti od kreditov, ki obremenjujejo naše lastne cene proizvodov. Menimo, da tudi tu lahko iščemo zmanjšanje teh. Kaže, da je komerciala in računovodstvo preveč obzirno do naših kupcev, da pa kupci do nas

niso. Če se bojimo, da bomo kupce izgubili, potem lahko rečemo, da se bojimo dela ali pa da dvomimo v našo sposobnost.

Referenta za prodajo žaganega lesa na domačem tržišču nimamo, kar je rezultat, da dražje kupujemo kakor prodajamo. Mi samo ugotavljamo, da so na domačem trgu včasih boljše cene žaganega lesa kakor v izvozu, toda to ne izkoristimo.

Strokovne službe na obratu morajo bolj dosledno izvajati delovne naloge, paziti na red in disciplino in kontrolo izdelave. Da bo kolektiv upošteval red in disciplino, ki jo določajo pravila to možno apeliramo na vse člane in statut podjetja.

Tehnična služba in šefi EE so dolžni, da bolj dosledno odpravljajo pomanjkljivosti v organizaciji proizvodnje, pri lansiranju, pri disciplini in redu, pri naročanju in zasledovanju naročenih materialov ter surovine, pri evidentiranju proizvodnje in podobno.

Vodje izmen in vodje grup morajo biti bolj dosledni pri izvažanju delovnih nalog. Posebno je paziti na kontrolo izdelave, na odnose v oddelku in med oddelki, na zmanjšanje notranjega transporta, za pravočasno pripravo dela delavcem, na zmanjšanje režijskih ur, na kontrolo delovnih listov (količinsko in časovno), ter na vse druge elemente, ki vplivajo na zmanjšanje lastne cene proizvodnje.

Vsi strokovni delavci morajo posebno še paziti na varnost delavcev, kajti s tem lahko v veliki meri povečamo dohodek obrata.

V kolikor se bo vsak član kolektiva prizadeval in dosledno izvajal dane naloge, ter upošteval red in disciplino bo kljub drugim tržnim razmeram dohodek zadovoljiv in možnost za boljše osebne dohodke.

Friderik inž. Kovač

---

NAŠE DELO izdaja »LIKO« Vrhnika  
— Odgovorni urednik Miloš Rijavec — Urejuje uredniški odbor:  
Vlado Mejač, Ciril dipl. inž. Mrak,  
Alojz Sivka, Anton inž. Vrviščar,  
Marjan inž. Krmavner, Božo Habič  
— Tiska Železniška tiskarna v Ljubljani.

# Analiza nezgod preteklega leta

Varstvo pri delu je eden izmed važnih faktorjev v proizvodnem procesu. Zato je v podjetju organizirana posebna služba, da s preventivnimi akcijami skrbi med drugim tudi za varno delo. Vendar ugotavljamo, da število nezgod nenehno narašča, pri čemer nastajajo izgube zaradi izgubljenih delovnih dni in zaradi izplačil hranarine, ki gre v breme podjetja.

Naj vam to trditev ponazorijo številke.

V tabeli so navedeni le osnovni vzroki, ki so imeli največji vpliv na nastanek nezgod.

Kot sledi iz tabele je največ nezgod in sicer 35 %, nastalo zaradi nepravilnega načina dela. Vzroki neznanja raznega dela so pa naslednji:

1. da delavec ne pozna dela, katerega opravlja — ni bil zadostno poučen;
2. da delavec ne dela tako, kot je bil poučen;
3. da ne more, zaradi telesnih

sredstva, orodje in delovni pogoji taki, da omogočajo delavcu praktično izvajanje zahtevanih ukrepov za varno delo.

Kljub temu pa je uspeh lahko polovičen, če ne izvajamo stalno kontrolo nad delavcem, ko ta opravlja delo tako, da varuje sebe in sodelavce pred nezgodami.

Poučevanje delavca o varstvu pri delu je v dosedanji praksi opravljal le varnostni tehnik tako, da je redno poučeval vse novosprejete delavce in to pravilo-

NEZGODE PRI DELU V LETU 1969 V PRIMERJAVI Z LETOM 1968

	PE BOROVNICA			PE VERD			»LIKO«		
	1968	1969	Indeks	1968	1969	Indeks	1968	1969	Indeks
Število nezgod	63	65	103	37	36	98	100	101	101
Izgubljenih delovnih dni skupaj	860	1.408	164	791	1.041	132	1.651	2.449	148
Od tega: a) do 30 dni	750	819	109	388	517	133	1.168	1.336	114
b) nad 30 dni	110	589	535	403	524	130	513	1.113	217
Hranarina: a) do 30 dni — din	14.988,47	20.844,90	139	10.560,79	13.534,80	128	25.549,26	34.379,70	134
b) nad 30 dni — din	2.468,20	11.169,15	574	9.736,05	7.862,75	81	12.204,25	22.031,90	180
Število izgubljenih dni na delavca	2,1	3,4	162	2,5	3,3	132	2,3	3,3	143

Iz tabele je razvidno, da ni večjih sprememb v številu nezgod, glede na leto 1968, temveč je občutno povečanje izgubljenih dni zaradi nezgod v letu 1969 in sicer znaša povečanje 48 %. Izguba, ki je nastala zaradi nezgod znaša ca 39 milijonov S din.

Takšen porast izgube delovnih dni je nastal predvsem zaradi težjih poškodb. Del tega povečanja pa gre tudi zaradi nezgod, ki so nastale koncem l. 1968 in se je bolovanje nadaljevalo še v letu 1969, več pa je bilo tudi nezgod na poti domov in na delo.

Vzroki, ki so imeli večji vpliv na nastanek nezgod v letu 1969 so naslednji:

ali duševnih vzrokov, opravljati dela.

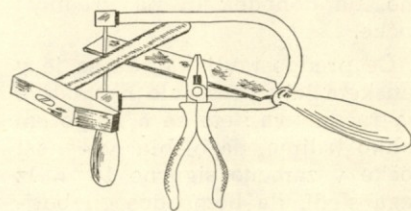
Iz navedenega sledi, da je potrebno vsakega delavca temeljito seznaniti o varstvu pri delu, predvsem pa:

- a) o nevarnosti, ki pri delu pretijo delavčevemu zdravju oziroma življenju;
- b) o najprimernejšem načinu dela, ki delavcu zagotavlja varnost pri delu;
- c) o varnostnih ukrepih, ki jih mora delavec upoštevati in okoliščine, ki take ukrepe zahtevajo.

Da delavca pouči in uvaja v varno delo neposredni vodja.

Osnovni pogoj pa je, da so stroji, strojne naprave, transportna

ma še pred nastopom dela. Poučevanje na delovnem mestu oziroma uvajanje v delo pa je največkrat omejeno samo na skopo osnovno navodilo delavcu o delu, katerega bo opravljal. Takšen način poučevanja ni zadosten. Osnovno težišče poučevanja o varstvu pri delu mora biti pri neposrednem uvajanju delavca v delo, tam kjer se delavec sreča s konkretnimi nevarnostmi.



Ne smemo se zadovoljiti, da je skrb za varno delo samo naloga varnostne službe, temveč vseh zaposlenih v podjetju. Samo v dobesednem izvajanju varnostnih ukrepov oziroma navodil za varno delo vseh zaposlenih, bo možno doseči znižanje nezgod in s tem zmanjšanje izgub, ki jih ima podjetje zaradi nezgod.

Rado Ogrin

## VZROKI NEZGOD

	PE Borovnica	PE Verd	Indeks	Skupaj
Število vseh nezgod	65	36	101	100
Število nezgod glede na vzroke				
— pot na delo	3	3	6	5,7
— pot z dela	1	2	3	3,0
— nepravilen način dela	28	9	37	35,0
— poledica — spolskost	9	3	12	11,2
— naglica	15	5	20	19,0
— okvara strojev	2	3	5	5,0
— napake v lesu	3	3	6	5,7
— povratni udarec	2	2	4	4,0
— neuporaba osebnih zaščit. sredstev	5	1	6	5,7
— neurejene transportne poti in neredno vzdrževanje	1	5	6	5,7

## Kako uspešno uporabiti sredstva stanovanjskega sklada?

Izhajajoč iz dejstva, da je stanovanjska problematika v našem podjetju še vedno težko rešljiva, pogledajmo, kako smo razdelili sredstva stanovanjskega sklada v letu 1969 in kaj nameravamo z njimi v tem letu in v prihodnje.

V letu 1969 se je stanovanjska komisija podjetja lotila svojega dela temeljito in je mnenja, da so bila sredstva, ki so bila na razpolago pravilno a ne najuspešnejše razdeljena. Vemo, da si graditelji stanovanj s temi sredstvi niso mogli v celoti pomagati, vendar pa se jih je rešilo vsaj iz trenutne stiske. Večina prosilcev iz poslovnih enot je imela svoje gradnje že v tretji fazi, zato so se jim dodelila gotovinska posojila. Delavci na upravi podjetja, pa so pričeli namensko vlagati za stanovanjsko izgradnjo.

Seveda pa vsem prošnjam ni bilo moč ugoditi, namreč sredstev ni bilo dovolj na razpolago, določeni prosilci pa niso imeli potrebne dokumentacije, katero je potrebno predložiti po pravilniku o zbiranju sredstev in dodeljevanju posojil za gradnjo in nakup stanovanj.

Tako je bilo v letu 1969 vloženih 35 prošenj za stanovanjsko posojilo, od katerih je bilo ugodno rešenih 20, druge pa se bo rešilo v letošnjem letu.

Komisija za stanovanjska vpražanja se je v letošnjem letu že sestala in pregledala stanje stanovanjskega sklada v letu 1970, ter sprejela določene smernice, katere naj bi vodile k rešitvi stanovanjskih problemov delavcev podjetja. Izhajajoč iz prisotne stanovanjske problematike je ugotovila, da je dejansko stanje tako, da ga bo potrebno reševati v daljšem obdobju, to pa iz razloga, ker je prosilcev vedno več kot je namenskih sredstev na razpolago in iz ugotovitve, da sedanji sistem razdeljevanja teh sredstev ni najuspešnejši.

Izhajajoč iz teh dejstev je komisija razpravljala o namenskem varčevanju stanovanjskega fonda pri kreditni banki in prišla do skupnega stališča, da je ta način varčevanja za gradnjo stanovanj najuspešnejši. Vendar pa bo potrebno tak način razdeljevanja stanovanjskega fonda uvesti po-

stopoma. Tako smo letos primorani del teh sredstev razdeliti takoj, ko se naberejo na sklade, in to tistim prosilcem, ki so pri koncu gradnje stanovanj, pa jim je zmanjkalo sredstev.

Upoštevaajoč gornje predloge in dejansko stanje, ki je prisotno v podjetju, je komisija predlagala delavskemu svetu podjetja, da se vsa razpoložljiva sredstva stanovanjskega sklada za dobo treh let varčujejo v banki, s tem, da se za to leto izloči in razdeli prosilec, ki so vložili prošnje v preteklem letu, ter imajo stanovanja izdelana v zadnji fazi pred vselitvijo 100.000 din.

Pomembno je omeniti še en sklep, ki ga je sprejel delavski

svet podjetja v zvezi z stanovanjsko problematiko. V tem letu bomo v podjetju izvedli anketiranje vseh članov delovne skupnosti po vprašanju stanovanjskega stanja zaposlenih. Pričakujemo, da bomo z analizo zaključene ankete prišli do koristnih podatkov, ki bodo služili za smernice, kako v bodoče razdeljevati oziroma racionalno usmerjati porabo stanovanjskega fonda.

Člane delovne skupnosti pa prosimo, da bodo anketne liste izpolnili v celoti in jih pravočasno vrnil. Po izvršeni anketi bomo rezultate objavili v tem časopisu (s pogojem, da bo redno izhajal) in nakazali najučinkovitejšo politiko porabe sredstev stanovanjskega sklada v prihodnjem obdobju.

Pavla Sluga

## Kratke vesti

### PE Borovnica

Od zadnje izdaje Našega dela pa do danes je preteklo že precej časa. Zato je tudi novic toliko, da jih ne bo mogoče vse napisati. Na hitro bomo pregledali personalno kroniko še za lansko leto.

Delovno razmerje je v l. 1969 razdrlo 81 delavcev in to 57 moških in 24 žensk. Vzroki za prenehanje so bili predvsem: nizki prejemki 43 primerov, upokojeni 3, odslužitev vojaškega roka 6, izključitev iz delovne skupnosti 1 primer, v poizkusnem roku 6 in zaradi drugih vzrokov 22 primerov.

Glede na delovno dobo zaposlitve v podjetju pa je stanje naslednje:

delavcev

od 1 meseca do 6 mes.	odšlo 24
od 6 mesece do 1 leta	odšlo 8
od 1 leta do 5 let	odšlo 28
od 5 let do 10 let	odšlo 13
od 10 let do 15 let	odšlo 8

Na novo smo v lanskem letu zaposlili 70 delavcev.

— o —

Disciplinska komisija je obravnavala in izrekla 28 ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti in to:

Opomin	16 primerov
Javni opomin	5 primerov
Zadnji javni opomin	8 primerov
Izključitev	1 primer

Vzroki za kršitev delovne dolžnosti so bili predvsem zaradi pijanosti na delovnem mestu in zaradi neopravičenih izostankov.

Za 29. november je podjetje podelilo, tako kot vsako leto, nagrado delavcem za nepretrgano delovno dobo 10 oziroma 20 let v podjetju. Ti delavci so bili:

*Za 10 let:* Blagojevič Jelena, Cestnik Viktor, Gantar Jože, Kocjančič Pavla, Lešnjak Anton, Mikuš Stanka, Peršin Helena, Palčič Ema, Petelin Milka, Ružič Štefka, Sojer Jože, Švigelj Ferdinand, Trošelj Anka in Turšič Franc.

*Za 20 let:* Grimšič Ana, Grdina Franc, Kralj Vika, Peršin Anton, Stražišar Angelca in Suhadolnik Božo.

*Vsem še enkrat čestitamo, čeprav malo pozno in jim želimo vnaprej še veliko delovnih uspehov in zadovoljstva!*

— o —

Pa še novice iz prvih treh mesecev letošnjega leta:

Do konca meseca marca je zapustilo podjetje 20 delavcev, na novo pa smo jih sprejeli pet in to: Cestnik Viktorija, Marič Jureta, Mandič Jova, Peklaj Janeza in Štukelj Franjo.

*Novo sprejetim želimo, da bi se med nami dobro počutili in dose-gali zadovoljive delovne uspehe!*

— o —

Ob tej priliki se zahvaljujemo tudi sindikalnemu odboru, ki je žene naše poslovne enote prese-ntil za 8. marec z lepim darilom. Cvetka Mazi

## PE Verd

V letu 1969 smo zaposlili 44 delavcev in sicer v EE Vratarna 4, EE Žaga 24, EE Mizarna 10 in EE Pomožna 6.

Proizvodnja je narekovala, da bi morali zaposliti še več moške delovne sile, katere pa žal ni. Najprej smo jih iskali v bližnji okolici, a vedno brez uspeha. Iz sosedne republike smo uspeli do-biti nekaj moške delovne sile, ki nam je bila tako potrebna. Vendar smo rešili problem v EE Žaga le začasno, kajti po dveh mesecih ali še prej so ti delavci odšli, pred-vsem zaradi nediscipline.

Nasprotno pa je z žensko de-lovno silo za katero ni izgledov, da bi jo v bližnji prihodnosti kaj zaposlili.

Iz delovnega razmerja pa je v letu 1969 izstopilo 42 delavcev z sledečimi vzroki:

sporazumno	20
med poskušnjo	1
samovoljno	12
upokojitev	3
odslužitev vojaškega roka	6

### Disciplina:

Slabo sliko kaže precejšnje šte-vilo kršitev delovne dolžnosti, saj je komisija obravnavala kar 29 kršiteljev in prav toliko kazni tu-di izrekla:

pismeni opomin	24
javni opomin	4
zadnji javni opomin	1

Te kazni so bile izrečene pred-vsem zaradi pijančevanja med delovnim časom, zaradi malomar-nega opravljanja dela in zaradi neizvrševanja del v nadurnem delovnem času.

Zakaj kršitve naraščajo prav sedaj v stalno težjih pogojih na-

## Francka Košir

*Neusmiljena bolezen je pretr-gala nit življenja naši pridni in skromni sodelavki na žagi Ljub-ljanski vrh. Vsa tiha in mirna je vrsto let opravljala administra-tivne posle z veliko mero odgo-vornosti, tako, da smo bili z nje-nim delom vsi zadovoljni. V zad-njih letih pred smrtjo jo je na-padla zavrtna bolezen, kateri pa ni bila kos in jo je pred nekaj meseci premagala in odrgala od nas.*

*Kot pridne in skromne sodelav-ke se jo bomo še dolgo spomi-njali.*

## Jože Verderber

*Tako nenadoma je odšel naš so-delavec VERDERBER JOŽE, da takoj niti pomislili nismo, da ga ne bo več med nami. S tihim na-smehom se je zadnjič odpravil na službeno potovanje, kjer ga je za volanom pograbila smrt, ne da bi mu dovolila najskromnejšega slovesa.*

*Preko dvajset let je bil v našem podjetju in ves ta čas vzorno iz-vrševal še tako težke naloge. Zato ga bomo pogrešali in ohranili v trajnem spominu, kot vzglednega in tihega sodelavca.*

## Tekmovali smo

Že XI. je bilo tekmovanje v smučanju gozdarjev, lesarjev in lovcev, toda iz našega podjetja smo se letos prvič udeležili tega tekmovanja.

V soboto, 21. 3. 1970 je odšlo na Pokljuko šest naših članov de-

šega gospodarjenja. Namesto, da bi se zavzemali za še večjo storilnost se pojavljajo primeri ne-odgovornosti, pijančevanja in u-govarjanja predpostavljenim na delovnih mestih.

Vsled vse večje nediscipline bo morala komisija zavzemati naj-strožje kriterije pri izreku ukre-pov, zlasti če upoštevamo, da se pojavljajo kršitve vedno pri istih delavcih.

Veronika Pušnik

lovne skupnosti, kateri so tek-movali v veleslalomu.

Med 161 uvrščenimi moškimi so naši zasedli naslednja mesta:

95. mesto Rožnik Branko,	1,24.4
102. mesto Nagode Janez,	1,25.9
110. mesto Smole Franci,	1,27.8



V starostnem razredu pa je od 35 uvrščenih na 30. mestu Rijavec Miloš, s časom 1,54.2.

Od 41 ekip smo zasedli 31. me-sto.

## Našim mojstrom

**Pogostokrat naletite na delavca, ki ne da pri svojem delu vse od se-be. Ali pomislite iz katerega vzroka?**

**Morebiti zaradi nesposobnosti za tisto delo, zaradi bolezni, lenobe, po-manjkanja veselja do tistega dela, zaradi nepoznavanja dela, ki ga o-pravlja; morebiti zaradi pomanjklji-vega orodja; pomanjkljive organiza-cije dela, neprimerne odnosa so-delavcev ali predpostavljenega in podobno?**

**Pogovorite se s takim delavcem odkrito in skušajte ugotoviti vzrok nezadovoljivemu delovnemu uspehu!**

**Svetujte mu, kako lahko uspešnej-še izkoristi svoje znanje in kako bo njegova storilnost porasla. Pokažite mu, kakšne koristi bo imel od tega on sam in kakšne podjetje! Povejte mu, da bo dobil večjo plačo, si pri-dobil med sodelavci ugled in spo-štovanje, da bo lahko napredoval in si izboljšal življenjski standard.**

## HUMOR

Sodobneje:

»Prisegam pri zvezdah!«

»Kaj zvezde, priseži na nekaj brez česar res ne moreš živeti.«

»Prav, prisegam pri mesečni plači.«

Mali rebus:

Ne sejejo jih, ne sade, pa vseeno rastejo.

(cene)